

ОТЗЫВ

**на автореферат диссертации Мударисова Айнура Аликовича на тему:
«Восприятие карьеры как фактор личностно-профессионального
развития госслужащих», представленной на соискание ученой степени
кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 –
психология труда, инженерная психология, эргономика**

Исследование А.А. Мударисова посвящено взаимному влиянию восприятия государственным служащим своей карьеры и его мотивации к личностно-профессиональному развитию. Сегодня в практике работы с персоналом сообщение специалиста о его высокой мотивации к развитию воспринимается как реальное и необходимое подтверждение карьерных устремлений, и, наоборот, стремление к карьере автоматически отождествляется с мотивацией личностно-профессионального развития. Карьера, в том числе и в среде госслужащих, чаще воспринимается как закономерный результат активности самого человека, обеспечивающий его продвижение на профессиональном поприще, достижение поставленных целей, возможность более эффективного служения обществу, но не всегда связывается с необходимостью получения новых знаний и развития собственных ресурсов. Актуальность проблемы исследования, ее практическая значимость обусловили выбор темы диссертационного исследования Мударисова А.А.

В автореферате диссертации представлен детальный анализ научной разработанности обозначенной автором проблемы. Основополагающие подходы, обеспечивающие всестороннее научное изучение карьеры как деятельностного воплощения личностных смыслов, ценностей, жизненных стратегий, мотивов, социальных установок, направленных на профессиональное и личностное развитие, возникли благодаря исследованиям Б. Г. Ананьева, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, С. Л. Рубинштейна, Д. Н. Узнадзе. Возможности дальнейшей теоретической конкретизации базовых концептуальных положений, на которых стали строиться конкретные исследования карьеры, открылись благодаря работам К. А. Абульхановой, Л. И. Анцыферовой, В. Г. Асеева, А. А. Бодалёва, Л. В. Бороздиной, А. В. Брушлинского, А. А. Деркача, А. Л. Журавлёва, Е. М. Ивановой, А. В. Карпова,

Е. А. Климова, Н. В. Ключевой, Д. А. Леонтьева, А. К. Марковой, Ю. В. Синягина и др.

Ключевыми теоретико-методологическими ориентирами диссертационного исследования являются «ресурсный подход», предполагающий изучение человека с точки зрения его психологических и личностно-профессиональных ресурсов, и трехкомпонентная модель ориентаций в пространстве внешне заданных и собственных задач субъекта профессиональной деятельности (Ю. В. Синягин). В соответствии с этой моделью, стратегия поведения личности в организационном взаимодействии и своем карьерном продвижении определяется иерархическим соотношением и степенью выраженности трех векторов: ориентации на поставленную организационную задачу, ориентацией на безопасность и ориентацией на «стратегическую жизненную идею».

В работе раскрыта сущность взаимосвязи восприятия карьеры с личностно-профессиональным развитием госслужащего. Показано, как меняется связь восприятия госслужащим своей карьеры и его мотивации к личностно-профессиональному развитию при различных сочетаниях удовлетворённости карьерой госслужащего, выраженности его стратегической жизненной идеи и ценности для него карьерного продвижения.

Разработана структура психологических характеристик и содержательных критериев, отображающих различную степень выраженности восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию. Теоретически обоснованы принципы, пути и методы определения существенных признаков и на эмпирическом уровне выявлены показатели восприятия карьеры как высокой или низкой ценности в сочетании с различной степенью удовлетворённости ею. Эмпирически исследованы и обоснованы признаки личностно значимой, содержательно наполненной, реально действующей стратегической жизненной идеи. Выполнен сравнительно-сопоставительный теоретико-методологический анализ понятия «стратегическая жизненная идея». Разработан и апробирован комплекс практических рекомендаций для психологов-консультантов, а также для руководителей служб персонала по работе с госслужащими в рамках личностно-профессионального сопровождения их карьерного пути.

К несомненным достоинствам эмпирической части диссертационной работы следует отнести грамотное построение программы исследования,

тщательное предварительное обоснование используемых параметров, наличие достаточного числа взаимодополняющих психодиагностических методик, основанных не только на количественном, но и качественном анализе данных. Кроме того, сильной стороной является объем исследуемой выборочной совокупности: её общая численность составила 761 человек.

Практическая значимость исследования состоит в том, что результаты, полученные по итогам исследования, могут быть непосредственно использованы в системе оценки, подбора руководящих кадров государственной службы. Показатели и критерии восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию, выявленные и обоснованные в исследовании, открывают возможность повысить эффективность планирования преемственности в руководстве государственными учреждениями, подразделениями госструктур различного уровня и направленности. Результаты исследования позволяют точнее прогнозировать личностно-профессиональную эффективность руководителей в зависимости от характера сочетания и выраженности у них мотивации к личностно-профессиональному развитию, удовлетворённости карьерой, восприятия карьеры как ценности различного уровня, а также наличия, либо отсутствия у них стратегической жизненной идеи.

Итоги работы содержат потенциал повышения эффективности адресного управленческого воздействия на государственного служащего. Разработанные и апробированные методы исследования показателей восприятия карьеры позволяют оценивать реальное, а не декларируемое восприятие государственным служащим ценности своей карьеры, удовлетворённости ею, определять содержание, направленность, активность личностно-профессионального развития. На основе этих данных появляется обоснованная возможность со значительно большей целесообразностью планировать расстановку руководящих кадров, осуществлять управленческое воздействие, адекватное выявленным индивидуальным характеристикам государственного служащего. Кроме того, разработанные в исследовании методики обеспечивают возможность эффективного психологического сопровождения государственного служащего, испытывающего затруднения, связанные с карьерным развитием.

Таким образом, насколько можно судить по автореферату, диссертация А.А. Мударисова «Восприятие карьеры как фактор личностно-

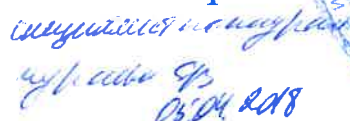
профессионального развития госслужащих» может рассматриваться как
завершенная научно-квалификационная работа, полностью соответствующая
требованиям, предъявляемым Высшей аттестационной комиссией при
Министерстве образования и науки Российской Федерации к работам на
соискание ученой степени кандидата наук, отраженным в Положении о
присуждении ученых степеней (утверждено Постановлением Правительства
Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. №842). Её автор, Мударисов
Айнур Аликович, заслуживает присуждения искомой степени кандидата
психологических наук по специальности 19.00.03 – психология труда,
инженерная психология, эргономика.

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры теории организаций
факультета социальных наук
НИУ Высшая школа экономики



Д.А. Подольский

Подпись заверяю



Сведения об авторе отзыва:

ФИО: Подольский Дмитрий Андреевич

Ученая степень: кандидат психологических наук (специальность 19.00.13 «Психология
развития, акмеологии»)

Место работы и должность: доцент кафедры теории организаций факультета социальных
наук национального исследовательского университета Высшая школа экономики

Адрес: Мясницкая ул., д. 20, каб. 247

Телефон: +7(495) 628-29-25

e-mail: dpodolskiy@hse.ru

Сайт организации: <http://www.hse.ru>